

PENGARUH FASILITAS IPSRS, MELALUI KEPUASAN KERJA, TERHADAP KINERJA NAKES RSUD J.P. WANANE SORONG

Oleh

Krytlaan H. Kantohe¹, Satria Bayu Irawan²

^{1,2}Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ilmu Sosial dan Keguruan, Universitas Nani

Bili Nusantara

E-mail: ¹krytlaan@gmail.com

Article History:

Received: 09-06-2025

Revised: 03-07-2025

Accepted: 12-07-2025

Kata kunci:

IPSRS Facilities, Job Satisfaction, And Nakes Performance.

Abstrak: This study aims to determine the effect of work facilities on worker performance through job satisfaction at J.P. Wanane Sorong Regional Hospital. This study used a survey method with a sample of 30 health workers (Nakes) representing various job groups. Data were analyzed using the SmartPLS v.3 method with the results of the study showing that IPSRS work facilities have a significant positive effect on job satisfaction; IPSRS facilities have an insignificant positive effect on Nakes performance; job satisfaction has an almost significant positive effect on Nakes performance; and finally IPSRS facilities through job satisfaction have an insignificant positive effect on Nakes performance. This means that improving IPSRS facilities, although increasing job satisfaction, has not played a role in improving Nakes performance. It is hoped that, although not yet significant in the span of this study, the maintenance and renewal of IPSRS facilities will continue to be improved in order to improve job satisfaction and Nakes performance.

PENDAHULUAN

Rumah Sakit (selanjutnya disingkat RS) merupakan suatu organisasi yang bergerak di bidang jasa pelayanan kesehatan Masyarakat. Masyarakat selalu berharap mendapatkan pelayanan yang baik dan memuaskan dari RS baik milik pemerintah maupun swasta. Setiap pasien yang berobat menginginkan kemampuan dan kesungguhan dari para Tenaga Kesehatan (disingkat Nakes) dalam melayani dan merawatnya.

Dengan demikian pihak RS dituntut untuk selalu berusaha meningkatkan kualitas pelayanan Nakesnya. Salah satu upaya untuk memotivasi Nakes agar memiliki kompetensi dan semangat kerja ialah adanya fasilitas penunjang kesehatan yang baik dalam RS tersebut, atau dikenal sebagai Instalasi Pemeliharaan Sarana Rumah Sakit (disingkat IPSRS). Menurut penelitian, fasilitas kerja yang baik dapat memberikan kepuasan kerja karyawan sehingga tercapai kinerja yang maksimal. (Hasibuan 2017). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya. Bila kepuasan kerja terpenuhi diharapkan kinerja para Nakes pun akan maksimal.

Masalah yang ada dalam penelitian ini ialah apakah fasilitas IPSRS yang dimiliki RSUD

J.P. Wanane Sorong telah signifikan/memadai untuk meningkatkan kinerja Nakes, melalui kepuasan kerja mereka. Dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Apakah terdapat pengaruh positif signifikan IPSRS terhadap kepuasan kerja Nakes di RSUD J.P. Wanane, (2) Apakah terdapat pengaruh positif signifikan IPSRS terhadap kinerja Nakes di RSUD J.P. Wanane, (3) Apakah terdapat pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja Nakes di RSUD J.P. Wanane, dan (4) Apakah terdapat pengaruh positif signifikan IPSRS terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD J.P. Wanane melalui kepuasan kerja. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh signifikansi fasilitas IPSRS, melalui kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD J.P. Wanane Sorong.

LANDASAN TEORI

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja, menurut Moenir (2016) adalah semua jenis peralatan, peralatan kerja atau layanan fasilitas lainnya yang berfungsi sebagai alat utama/tambahan dalam melakukan suatu pekerjaan atau segala sesuatu yang digunakan, ditempatkan, dipergunakan, dipakai, dinikmati oleh penggunaanya. Fasilitas kerja merupakan salah satu sarana pendukung untuk menciptakan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kerja yang berhubungan dengan suatu rumah sakit disebut IPSRS, yaitu suatu unit operasional untuk melaksanakan kegiatan teknis instalasi, pemeliharaan dan perbaikan, agar fasilitas yang menunjang pelayanan kesehatan di rumah sakit selalu berada dalam keadaan layak pakai guna menunjang pelayanan kesehatan yang paripurna dan prima kepada pasien. Indikator kelayakan IPSRS terdiri dari:

1. Ketersediaan Listrik: Power, Jaringan, Cadangan, Juru Listrik
2. Sipil: Kebersihan Ruang Rawat, Kantor, Semua Bangunan, ketersediaan Cleaning Service
3. ATEM: Ketersediaan Alat dan Ahli.

Kepuasan kerja

Pengertian Kepuasan Kerja menurut Hasibuan (2017: 202), adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan Kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya. Terdapat enam faktor yang mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja yaitu:

1. Kompensasi dan kondisi kerja
2. Keseimbangan kehidupan kerja
3. Dihormati dan diakui
4. Keamanan kerja
5. Tantangan
6. Pertumbuhan karir.

Kinerja

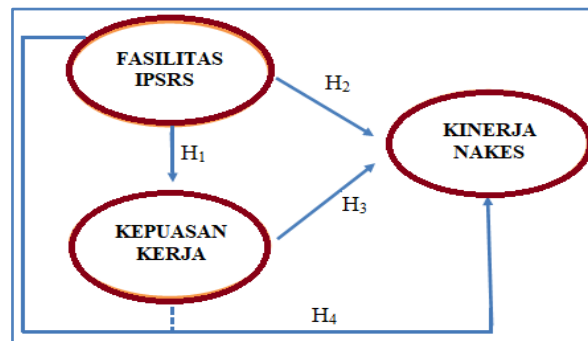
Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2018). Kinerja karyawan merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang atau suatu perbuatan demi mencapai suatu keberhasilan.

Pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek (Sutrisno, 2009) yaitu:

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Inisiatif
4. Kecakapan mental
5. Sikap
6. Disiplin waktu dan absensi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2001) yaitu :

1. Motivasi
2. Kepuasan kerja
3. Tingkat stress
4. Kondisi pekerjaan
5. Sistem kompensasi
6. Desain pekerjaan



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini ialah: (1) Terdapat Pengaruh Positif IPSRS terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di RSUD J.P. Wanane, (2) Terdapat Pengaruh Positif IPSRS terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di RSUD J.P. Wanane, (3) Terdapat Pengaruh Positif Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di RSUD J.P. Wanane, dan (4) Terdapat Pengaruh Positif IPSRS terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di RSUD J.P. Wanane melalui Kepuasan Kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan pemodelan Struktural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan analisis Partial Least Square (PLS) yang menggunakan program software Smart PLS Versi 3.0.

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner yang diberikan kepada populasi yang diwakilkan oleh 30 Nakes sebagai sampel berdasarkan metode proporsional sampling, yaitu sampel diambil berdasarkan kriteria tertentu dari setiap departemen/bidang dalam RSUD J.P. Wanane, dengan batas minimal toleransi 10% dari departemen/bidang masing-masing (Rumus Slovin, Umar 2008).

Data yang diperoleh dari responden lewat kuisisioner dikodekan sesuai dengan skala Likert

1-5 dan kemudian ditabulasi menggunakan analisis statistik lewat program Smart PLS dengan tahapan sebagai berikut: Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability, uji AVE, Cronbach Alpha, Uji Struktural Model (Inner Model), dan Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity

Tabel 1 Outer Loading 1

Variabel	Fasilitas IPSRS	Kepuasan Kerja	Kinerja Nakes
X1.1	0.492		
X1.2	0.290		
X1.3	0.904		
X1.4	0.391		
X2.1	0.236		
X2.2	0.567		
X2.3	0.901		
X2.4	0.413		
X3.1	0.255		
X3.2	0.136		
Y1		0.021	
Y2		0.494	
Y3		0.050	
Y4		0.765	
Y5		0.814	
Y6		0.049	
Z1			0.026
Z2			0.178
Z3			0.189
Z4			0.083
Z5			0.737
Z6			0.798
Z7			0.669

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa terdapat beberapa indikator variabel yang < 0,5 atau dikatakan invalid, sehingga indikator-indikator tersebut harus dihapus dan tidak digunakan dalam pengujian selanjutnya. Indikator-indikator yang valid:

Variabel Fasilitas IPSRS (X) : X1.3, X2.2, dan X2.3

Variabel Kepuasan Kerja (Y) : Y4 dan Y5

Variabel Kinerja Nakes (Z) : Z5, Z6, dan Z7

Variabel-variabel yang valid dianalisis lagi dan diperoleh angka Convergent Validity seperti pada Tabel 2.

Tabel 2 Outer Loading 2

Variabel	Fasilitas IPSRS	Kepuasan Kerja	Kinerja Nakes
X1.3	0.897		

X _{2.2}	0.670		
X _{2.3}	0.916		
Y ₄		0.521	
Y ₅		0.985	
Z ₅			0.937
Z ₆			0.532
Z ₇			0.870

Discriminant Validity

Dilihat dari nilai AVE dan akar AVE

Tabel 3. Nilai AVE (Average Variance Extrated)

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	AVE
Fasilitas IPSRS (X)	0.770	0.771	0.872	0.697
Kepuasan Kerja (Y)	0.538	1.646	0.750	0.621
Kinerja Nakes (Z)	0.692	0.821	0.835	0.640

Nilai AVE harus > 0,5 (Chin & Dibbern, 2010) sehingga berdasarkan hitungan di atas, discriminant validity terpenuhi.

Tabel 4. Nilai Akar AVE

Variabel	Fasilitas IPSRS (X)	Kepuasan Kerja (Y)	Kinerja Nakes (Z)
Fasilitas IPSRS (X)	0.835		
Kepuasan Kerja (Y)	-0.608	0.788	
Kinerja Nakes (Z)	-0.000	0.300	0.800

Berdasarkan hasil di atas, dapat dilihat bahwa nilai akar AVE setiap variabel > nilai akar AVE korelasinya dengan variabel lain sehingga discriminant validity terpenuhi

Composite Reliability

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa nilai composite reliability semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Uji Struktural Model (Inner Model)

Dianalisis berdasarkan Nilai R-Square dan F-Square

Tabel 5. Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted

Kepuasan Kerja (Y)	0.369	0.347
Kinerja Nakes (Z)	0.143	0.079

R-Square ialah ukuran proporsi variasi nilai variabel dependen (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (eksogen). Kriterianya:

- ☐ Jika nilai $R^2 \geq 0,75 \rightarrow$ substansial (kuat)
- ☐ Jika nilai $R^2 \geq 0,50$ dan $< 0,75 \rightarrow$ moderat (sedang)
- ☐ Jika nilai $R^2 \geq 0,25$ dan $< 0,50 \rightarrow$ lemah (kecil)

Data di atas menunjukkan nilai R^2 Model Jalur I = 0,369. Artinya kemampuan variabel X dalam menjelaskan Y adalah sebesar 36,9% (lemah). Demikian juga nilai R^2 Model Jalur II = 0,143 yang berarti kemampuan variabel X melalui variabel Y dalam menjelaskan Y adalah sebesar 14,3% (lemah).

Tabel 6. Nilai F-Square

Variabel	Fasilitas IPSRS (X)	Kepuasan Kerja (Y)	Kinerja Nakes (Z)
Fasilitas IPSRS (X)		0.585	0.061
Kepuasan Kerja (Y)			0.166
Kinerja Nakes (Z)			

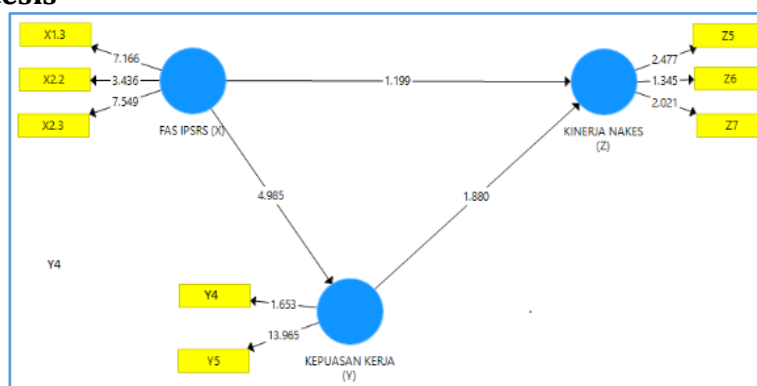
F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang memengaruhi (eksogen/independen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen/dependen). Kriterianya (Cohen, 1998):

- ☐ Jika $F^2 = 0,02 \rightarrow$ lemah (kecil)
- ☐ Jika $F^2 = 0,15 \rightarrow$ sedang
- ☐ Jika $F^2 = 0,35 \rightarrow$ kuat (besar)

Berdasarkan Tabel 8, dapat disimpulkan pengaruh variabel-variabel sebagai berikut:

- ☐ $X \rightarrow Y = 0,585$ (besar)
- ☐ $X \rightarrow Z = 0,061$ (kecil)
- ☐ $Y \rightarrow Z = 0,166$ (sedang)

Pengujian Hipotesis



Gambar 2. Model Struktural Penelitian

Hasil uji hipotesis berdasarkan pengujian metode bootstrapping untuk menilai pengaruh variabel-variabel eksogen terhadap variabel endogen baik langsung (direct effect) maupun tidak langsung (indirect effect), dengan level signifikansi 5% atau 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Direct Effect					
Fas IPSRS (X) → Kepuasan Kerja (Y)	0,608	0,629	0,122	4,985	0,000
Fas IPSRS (X) → Kinerja Nakes(Z)	0,289	0,255	0,241	1,199	0,231
Kepuasan Kerja (Y) → Kinerja Nakes(Z)	0,476	0,482	0,253	1,880	0,061
Indirect Effect					
Fas IPSRS (X) → Kepuasan Kerja (Y) → Kinerja Nakes(Z)	0,289	0,307	0,179	1,614	0,107

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) $X \rightarrow Y = 0,608$ (positif), P-values $0,000 < 0,05$ (signifikan) (H₁)
- 2) $X \rightarrow Z = 0,289$ (positif), P-values $0,231 > 0,05$ (tidak signifikan) (H₂)
- 3) $Y \rightarrow Z = 0,476$ (positif), P-values $0,061 > 0,05$ (tidak signifikan) (H₃)
- 4) $X \rightarrow Y \rightarrow Z = 0,289$ (positif), P-values $0,107 > 0,05$ (tidak signifikan) (H₄)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Y) “tiak berperan” dalam mediasi variabel Fasilitas IPSRS (X) memengaruhi variabel Kinerja Nakes.

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dalam penelitian ini ditemukan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja. Fasilitas IPSRS selain membantu aktivitas karyawan juga meningkatkan kepuasan kerja Nakes. Hal ini sesuai dengan penelitian (Eka Mishbahatus Mar’ah Has, dkk., 2014). Penelitian ini juga mengidentifikasi adanya pengaruh positif namun tidak signifikan antara Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan. Begitu juga pada hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, positif namun tidak signifikan. Akhirnya, sesuai tujuan penelitian ini untuk melihat hubungan antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja, ditemukan hubungan yang positif namun tidak signifikan.

Hasil penelitian pada periode ini (01-30 Juli 2023) tidak berkesesuaian dengan pendapat Suad Husnan (2002) bahwa fasilitas kerja yang baik dapat menciptakan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Walaupun demikian, dalam kasus RSUD J.P. Wanane terdapat hubungan-hubungan yang positif, yang berarti bila terjadi perbaikan/peningkatan fasilitas IPSRS akan meningkatkan nilai pengaruh terhadap kepuasan kerja Nakes pada gilirannya akan meningkatkan kinerja Nakes.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan Fasilitas IPSRS di RSUD J.P. Wanane Sorong telah cukup memadai digunakan dengan baik, hal ini sesuai dengan hasil penelitian bahwa Fasilitas IPSRS memberikan pengaruh positif 60,8% dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan Fasilitas IPSRS RSUD JP Wanane Kabupaten Sorong mempengaruhi langsung Kinerja Nakes hanya 28,9%, belum berperan. Hal ini berarti, peningkatan terhadap fasilitas IPSRS tidak mempengaruhi kenaikan Kinerja Nakes. Perlu penelitian lebih lanjut untuk melihat pengaruh status ASN dan tupoksinya.

Hasil penelitian menunjukkan Kepuasan Kerja Nakes di RSUD JP. Wanane Kabupaten Sorong mempengaruhi langsung Kinerja Nakes sebesar 47,6% hampir berperan signifikan. Hal ini berarti peningkatan Kepuasan Kerja belum mempengaruhi kenaikan Kinerja Nakes.

Akhirnya hasil penelitian yang melihat pengaruh tidak langsung fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja ditemukan. Fasilitas IPSRS RSUD JP. Wanane Kabupaten Sorong melalui Kepuasan Kerja memberikan pengaruh sebesar 28,9% terhadap Kinerja Nakes. Hal ini berarti peningkatan Fasilitas IPSRS walaupun meningkatkan Kepuasan Kerja belum berperan dalam meningkatkan Kinerja Nakes.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdillah, W., & Jogiyanto, 2015. Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis, Ed.1. Yogyakarta: Andi.
- [2] Eka Mishbahatus Mar'ah Has, dkk., 2014. Peningkatan Pengetahuan, Sikap, dan Keterampilan Petugas Kesehatan dalam Pelaksanaan Konseling Efektif TB Paru di Puskesmas, Jurnal Sumber Daya Manusia Kesehatan, Vol. 1 No. 1.
- [3] Ghozali, Imam, 2014. Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [4] Hasibuan, Malayu, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [5] Mangkunegara A.P., 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- [6] Mastura Labonbang, 2008. Manajemen Pemeliharaan dalam Pengelolaan Gedung, Journal article/MEKTEK, Tahun X No. 1, Januari 2008.
- [7] Mathis, R.L. dan John. H. Jackson, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- [8] Moenir AS., 2016. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Munandar, 2008. Psikologi Industri dan Organisasi Original, UI PRESS.
- [10] Narimawati, U., & Sarwono, J., 2017. Structural Equation Modeling (SEM) (1st ed.). Bogor: STIE Binaniaga.
- [11] Noret. 2016. Analisis Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pasien pada Puskesmas Mendawai Kecamatan Arut Selatan Kabupaten Kotawaringin Barat, Pascasarjana Universitas Terbuka. Jakarta.
- [12] Primayoga Andik. (2018). Hubungan Kecepatan Respon Pelayanan, Kinerja Tenaga Kesehatan dan Kondisi Lingkungan dengan Kepuasan Pasien Rawat Jalan Puskesmas 1 Sokaraja, Fakultas Ilmu Kesehatan. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- [13] Sedarmayanti, 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Jakarta: Mandar Maju.
- [14] Suad Husnan, 2002. Manajemen Personal, Yogyakarta: BPFE.
- [15] Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- [16] Sutrisno, Edi, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [17] Veithzal Rivai, 2005. Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [18] Wibowo, 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.